Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2012–2013

30 950 Rassendiscriminatie

Nr. 47 BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2012

Hierbij bieden wij u – mede namens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) – de jaarlijkse discriminatiebrief aan, zoals toegezegd in de brief over de aanscherping van de bestrijding van discriminatie van 7 juli 2011.[1] In deze brief rapporteert het kabinet over de uitvoering van het actieprogramma discriminatie[2] en aanvullende maatregelen, waarbij ook de meldingscijfers van discriminatie worden gepresenteerd. De u toegezegde evaluatie van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) maakt eveneens deel uit van deze brief.

Discriminatie is een hardnekkig maatschappelijk fenomeen en een aantasting van de menselijke waardigheid. Dit vraagt om permanente aandacht en actief optreden van burgers, bedrijfsleven, sociale partners, instellingen en overheid. Mensen hebben recht op bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht (hier hoort ook genderidentiteit bij), seksuele gerichtheid, afkomst, religie, levensovertuiging of handicap. Zoals het kabinet heeft aangegeven in het regeerakkoord «Bruggen slaan», moet iedereen iets van zijn of haar leven kunnen maken zonder gehinderd te worden door discriminatie.

Deze brief gaat achtereenvolgens in op de aard en omvang van discriminatie, maatregelen ter versterking van de lokale aanpak van discriminatie, de wettelijke evaluatie van de Wga, de voortgang op het terrein van de strafrechtelijke aanpak, de stand van zaken wat betreft de verbetering van de registratie van meldingen en aangiftes en het vergroten van de meldings- en aangiftebereidheid. Vervolgens gaat het kabinet in op toezeggingen en maatregelen op het gebied van discriminatie op verschillende maatschappelijke terreinen en op specifieke gronden.

De volgende bijlagen zijn bij deze brief gevoegd[3]:
– Evaluatie van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen door Partners en Pröpper, 2012

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 30 950, nr. 34.
[2] Tweede Kamer, vergaderjaar 2009–2010, 32 123 VII, nr. 74 en Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 30 950, nr. 34.
[3] Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

kst-30950-47
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2012

– SCP-rapport «Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt», 2012
– SCP-rapport «Meldingen van discriminatie in Nederland», 2012
– Het landelijke Criminaliteitsbeeld Discriminatie van de politie (Poldis) 2011
– CBS-rapport «Registratie Discriminatieklachten», 2012

1. Landelijk cijferbeeld discriminatie

Jaarlijks rapporteren verschillende instanties over de door hen geregistreerde discriminatie. Op verzoek van uw Kamer heeft de voormalige minister voor Immigratie, Integratie en Asiel het SCP opdracht gegeven om op basis van de registraties een totaalbeeld te maken van de discriminatie in het jaar 2011. Het SCP heeft hierop de rapportages van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), politie, OM, het College voor de Rechten van de Mens (voorheen de Commissie Gelijke Behandeling), het CBS, het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI), en het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) nader bekeken en geanalyseerd.[1]

Het SCP constateert dat de meeste instanties in 2011 een hoger aantal meldingen registreren dan in 2010, maar stelt tegelijkertijd dat het lastig is deze stijging te duiden. De cijfers hoeven geen toename van discriminatie-incidenten te reflecteren, maar kunnen ook het gevolg zijn van een hogere meldingsbereidheid, verbeterde mogelijkheden tot melden en verbeterde manieren van registreren.

Uit de SCP rapportage blijkt voorts dat de grond ras in bijna alle registraties de meeste meldingen telt. In de Poldis-cijfers[2] en de cijfers van ADV's van 2011 vormen meldingen op grond van ras 39% respectievelijk 45,7% van het totaal aantal meldingen. Het aandeel meldingen dat het MDI in 2011 heeft geregistreerd op deze grond betreft 57,3% van het totaal. Het SCP geeft aan dat dit niet noodzakelijkerwijs betekent dat dit ook de meest voorkomende vorm van discriminatie is: wellicht associëren mensen discriminatie vooral met deze grond, of ervaren zij discriminatie op deze grond als bijzonder ernstig, waardoor de meldingsbereidheid bij dit soort incidenten hoger ligt. Meldingen op grond van godsdienst en levensovertuiging vormen in dezelfde registraties 19% (Poldis), 5,8% (ADV's) en 20,5% (MDI) van de meldingen (waarbij beide categorieën bij elkaar zijn opgeteld). Op het terrein van antisemitisme geven deze drie registratiesystemen het volgende beeld: 12% van de meldingen bij Poldis, 2,1% van de meldingen bij ADV's en 15,3% van de meldingen bij het MDI betreffen deze grond.

Het rapport van het SCP maakt duidelijk dat de bestudeerde cijferrapportages niet het geëigende middel zijn om een totaalbeeld te geven van de aard en omvang van alle geregistreerde discriminatie. Ook plaatst het SCP enkele aandachtspunten bij de huidige registraties. Het kabinet is van mening dat de kwaliteit van de registraties in ieder geval moet voldoen aan het doel waarvoor ze zijn opgezet: ondersteuning bij de afhandeling van meldingen en de aanpak van discriminatie op lokaal en regionaal niveau. Het kabinet zal bezien in hoeverre aanleiding bestaat een alternatieve rapportage te ontwikkelen voor een algemeen beeld van discriminatie in Nederland, die inzicht verschaft in een landelijk beeld van gemelde discriminatie. Een breed onderzoek naar ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder is momenteel in uitvoering. Dit onderzoek kan uw Kamer in de zomer van 2013 tegemoet zien.

[1] SCP, *Meldingen van Discriminatie*, 2012.
[2] Het landelijke Criminaliteitsbeeld Discriminatie van de politie (Poldis) 2011

2. Lokale aanpak en landelijke structuren antidiscriminatie

A. Lokale aanpak

Het kabinet hecht veel belang aan een goede lokale bestrijding van discriminatie.
Gemeenten geven hier op verschillende manieren invulling aan. De gemeente Amsterdam gaat vanaf 1 januari 2013 strengere regels invoeren met betrekking tot het horecadeurbeleid. Ook zet Amsterdam mystery guests in om horecadiscriminatie aan te pakken. De gemeente Utrecht brengt het antidiscriminatiebeleid samen met een aantal andere onderwerpen onder één noemer: het lokale grondrechtenbeleid. Hiermee maakt de gemeente aan burgers duidelijk dat het discriminatiebeleid niet op zichzelf staat, maar onderdeel uitmaakt van een geheel van mensenrechten dat rechten en plichten schept voor burgers en overheden.

Om de lokale aanpak van discriminatiebestrijding te ondersteunen organiseert de gemeente Rotterdam met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en in samenwerking met andere gemeenten en non-gouvernementele organisaties, in het voorjaar van 2013 een conferentie over burgerschap, discriminatiebestrijding en gelijke behandeling. Onderwerpen die op de conferentie aan bod komen zijn, onder andere, het vergroten van de weerbaarheid van burgers tegen uitsluiting en discriminatie, de betekenis van burgerschap in de publieke ruimte en het verbeteren van de lokale samenwerking tegen discriminatie.

Daarnaast heeft het ministerie van SZW een subsidie verleend aan Radar/Art.1 om te voorzien in de behoefte van gemeenten aan kwalitatieve informatie, maatwerk en inzicht in lokale en regionale trends en ontwikkelingen op het gebied van discriminatie. Beter zicht op discriminatie kan gemeenten immers helpen de effectiviteit van de aanpak te vergroten en sociale spanningen tegen te gaan. Radar/Art. 1 zal hiertoe een rapportage opstellen. Hierin wordt gekeken naar de mogelijkheden om beter en eenduidiger te rapporteren, uitgaande van de huidige registratiepraktijk. In deze verkenning wordt – mede in het licht van de toezegging over kwalitatieve terugkoppeling aan gemeenten in het Algemeen Overleg van 17 april 2012 – nadrukkelijk ook aandacht besteed aan kwalitatieve informatie.

B. Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga)

De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) is geëvalueerd op doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk.[1] De wet is eerst en vooral bedoeld ervoor te zorgen dat er laagdrempelige voorzieningen zijn, waar mensen die geconfronteerd worden met discriminatie geholpen kunnen worden.

De uitvoering van de wet is nog volop in ontwikkeling. De uitkomsten van de evaluatie zullen met gemeenten, VNG en verschillende veldpartijen worden besproken. Mede op basis van de uitkomsten van de evaluatie en deze gesprekken zal het kabinet bezien of en zo ja, welke maatregelen nodig zijn om de aanpak van discriminatie effectiever te maken. Hieronder lichten we de belangrijkste uitkomsten van de wetsevaluatie kort toe:

– De meeste gemeenten (98%) houden een voorziening in stand in de directe leefomgeving van burgers. In de meeste gevallen betreft dit een regionaal werkende ADV. Drie jaar na de invoering van de Wga kunnen vrijwel alle burgers van Nederland via fysieke loketten, telefonisch, per e-mail of internet een melding doen en – indien zij dit wensen – professionele bijstand ontvangen. De gemeenten geven hiermee invulling aan de twee wettelijke taken: registratie en bijstand.

[1] Evaluatie van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen door Partners en Pröpper, 2012

– Onderzoekers concluderen dat gemeenten tevreden zijn over de samenwerking met en deskundigheid van de organisaties die de taken uitvoeren, met name waar het de kwaliteit van klachtenregistratie en -behandeling betreft. Gemiddeld waarderen de gemeenten de samenwerking met de ADV met het rapportcijfer 7,5. Ook het College voor de Rechten van de Mens geeft aan tevreden te zijn over de deskundigheid van de antidiscriminatievoorzieningen waarmee het te maken heeft.
– De middelen die bij de invoering van de Wga via het gemeentefonds aan gemeenten beschikbaar zijn gesteld, zijn toereikend voor de uitoefening van de twee wettelijke taken. Een groot aantal gemeenten stelt aanvullende middelen ter beschikking voor activiteiten bovenop de wettelijke taken, zoals voorlichting en preventie.

De volgende aandachtspunten komen uit de wetsevaluatie naar voren en zullen in de gesprekken met gemeenten en veldpartijen worden meegenomen:
– De wet is effectiever naarmate meer burgers die zich gediscrimineerd voelen zich ook melden bij een antidiscriminatievoorziening. Het rapport stelt dat de invoering van de Wga niet of nauwelijks heeft bijgedragen aan het tegengaan van de onderregistratie van discriminatie. Aan deze conclusie liggen een aantal recente regionale onderzoeken ten grondslag, waaruit blijkt dat slechts 15 tot 20% van de mensen die discriminatie ervaren hiervan ook melding doet[1]. In hoeverre onderregistratie ook een landelijk probleem is, zal duidelijk worden uit het eerdergenoemde ervaringsonderzoek discriminatie onder de Nederlandse bevolking dat momenteel in uitvoering is. In dit onderzoek zal nader worden onderzocht hoe mensen omgaan met discriminatie en om welke redenen zij dit wel melden of juist niet.
– Hoewel de aandacht van gemeenten voor het thema antidiscriminatie door de invoering van de wet is toegenomen, beschikt slechts 24% over een lokaal of een regionaal antidiscriminatiebeleid. Ook investeren de meeste gemeenten niet of nauwelijks in het vergroten van inzicht in en overzicht van de wijze waarop discriminatie voorkomt in hun gemeente. Dit duidt erop dat in veel gemeenten de ADV in grote mate op zichzelf staat. In overleg met de VNG en voortrekkersgemeenten zal worden bezien hoe de aandacht bij gemeenten voor discriminatie kan worden vergroot.

C. Registratie van discriminatie

Sinds 2008 krijgt de registratie jaarlijks vorm via het landelijke Criminaliteitsbeeld Discriminatie van de politie (Poldis). In 2011 is vanuit het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) van de politie ingezet op verbetering van het proces rondom de dataverzameling over discriminatie. De volgende verbeteringen zijn doorgevoerd:
– Sinds 2011 is het zaaksformulier verbeterd. Er is nu één uniforme zoekopdracht en één uniform zaaksoverzicht. Het zaaksformulier komt nu tot stand door een zoekvraag (query) uit te voeren in het bedrijfsprocessensysteem van politie, het Basis Voorzienings- & handhavingssysteem (BVH). Incidenten met een (mogelijk) discriminatoir karakter worden nu uit BVH gefilterd en vervolgens in het zaaksformulier geplaatst. De uniformiteit in regionale registraties is dus vergroot en het risico op significante regionale verschillen in het registreerde aantal incidenten is verkleind. Door deze verbeterslag wordt inhoud gegeven aan de eisen die voortvloeien uit de Aanwijzing discriminatie. Ook alle registratie van discriminatie gericht tegen werknemers met een publieke taak, zoals politie, wordt meegenomen.
– In november 2012 is een landelijke informatiebijeenkomst voor de politie georganiseerd door het LECD-politie waarin de registratie en

[1] Zie onder meer: A.G. Advies en Verwey-Jonker Instituut, *Ongelijkwaardigheid, Resultaten vaneen verkennend onderzoek in de regio Utrecht*, 2012; I&O Research, *Quickscan Discriminatieklimaat Gelderland en Overijssel*, maart 2012; Landelijk expertise centrum van Art 1 (e.a.), *Monitor Rassendiscriminatie*, 2009; Marieke van Genugten en Jörgen Svensson (Universiteit Twente), *Dubbel de Dupe? Een studie naar de behandeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen*, 2010; Commissie Gelijke Behandeling, *Hoe is het bevallen, Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*, geen datum.

aanpak van discriminatie incidenten centraal stonden. In deze informatiebijeenkomst is in het bijzonder aandacht besteed aan de bewustwording van politiemedewerkers om bij discriminatiezaken aangifte op te maken in plaats van meldingen. Een maatwerkcursus is voor de toekomstige regionale eenheden beschikbaar. Tevens is gesproken over de wijze waarop de Regionale Discriminatie Overleggen in het nieuwe politiebestel zullen worden gecontinueerd.

D. Vergroten meldings- en aangiftebereidheid

Het kabinet ondersteunt een aantal activiteiten om de meldings- en aangiftebereidheid bij discriminatie te vergroten. Deze ondersteuning richt zich op de ADV's enerzijds en op de politie en OM anderzijds.

ADV's

Op 12 oktober organiseerden het College voor de Rechten van de Mens, de LOM-samenwerkingsverbanden en de Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) een expertmeeting over het verhogen van meldingsbereidheid. De conferentie maakte het belang duidelijk van een transparant meldings- en aangifteproces waarbij het voor burgers duidelijk is wat er met hun melding gebeurt. Het reeds aangehaalde onderzoek naar ervaren discriminatie zal meer zicht geven op hoe mensen omgaan met discriminatie en om welke redenen zij dit wel melden of juist niet. Op basis van dit onderzoek zal het kabinet bezien of aanvullende acties om de meldingsbereidheid te vergroten nodig zijn.

Tijdens de conferentie heeft de LBA een meldingsapp gelanceerd voor de mobiele telefoon waarmee discriminatie overal en altijd gemeld kan worden. De melding wordt doorgeleid naar de lokale antidiscriminatievoorziening die de klacht in behandeling neemt. Deze app vormt een aanvulling op de website discriminatie.nl waar ook meldingen gedaan kunnen worden.[1] Het ministerie van SZW ondersteunt de LBA met een financiële bijdrage om de app bekendheid te geven bij de doelgroep.

Politie en OM

Door politie en OM zijn verschillende verbeteringen ter hand genomen om de meldings- en aangiftebereidheid te vergroten. In de brief «Aanscherping actieprogramma discriminatiebestrijding», die op 21 november 2011 naar uw Kamer is verzonden, zijn alle maatregelen terug te vinden die de minister van Veiligheid en Justitie heeft genomen om het aangifteproces in het algemeen bij de politie te verbeteren. De hieronder genoemde verbeteringen zijn van belang in het kader van de meldings- en aangiftebereidheid:

– De terugkoppeling naar melders en aangevers bij politie en OM is verbeterd. Zoals bekend is vanaf 1 januari 2012 wettelijk vastgelegd dat het slachtoffer desgewenst over belangrijke momenten in het strafproces wordt geïnformeerd (bijvoorbeeld bij vervolgbeslissingen, behandeling ter zitting etc.).[2] Vanaf 1 januari 2014 geeft de politie alle aangevers van high impact crimes, zoals geweld, binnen 2 weken een persoonlijke terugkoppeling.
– De minister van Veiligheid en Justitie heeft de mogelijkheden voor het doen van anonieme aangifte uitgebreid. Wettelijk bestaat de mogelijkheid om onder omstandigheden aangifte te doen van discriminatie of een delict (bijvoorbeeld een geweldsdelict) met discriminatoir aspect. Ook bestaat de mogelijkheid om als getuige anoniem een verklaring af te leggen bij de politie. Voor slachtoffers en getuigen die bang zijn om aangifte te doen en vrezen voor represailles van de zijde van de dader, biedt deze weg een oplossing. De OM-Handleiding «Opnemen (deels)

[1] Hiermee wordt invulling gegeven aan de toezegging van de minister voor I&A tijdens het AO discriminatie op 17 april 2012 om te bekijken of en hoe het instrument «social media» kan worden gebruikt om de meldingsbereidheid bij ADV's te vergroten.
[2] Wet versterking positie slachtoffers.

anonieme verklaring» behelst een drietal vormen van anonimiteit: de mogelijkheid om domicilie te kiezen zodat adresgegevens zijn afgeschermd; de mogelijkheid om onder omstandigheden (beperkt) anoniem te getuigen of de status van bedreigde getuige te verkrijgen; tot slot – en conform de toezegging van de minister van V&J tijdens het Algemeen Overleg met de Tweede Kamer inzake geweld tegen werknemers met een publieke taak d.d. 23 mei en 5 juni jl. – is per 1 oktober jl. de mogelijkheid toegevoegd om aangifte onder nummer te doen, waarbij naam en adres zijn afgeschermd.

– Vanaf 1 januari 2013 wordt de Multichannelaanpak door de nationale politie landelijk geïmplementeerd. De kern hiervan is dat burgers op verschillende wijzen aangifte kunnen doen (via telefoon, op het bureau, via internet, op locatie). Ook kan de burger in elke plaats aangifte doen, ongeacht waar het strafbare feit (discriminatie) heeft plaatsgevonden en is de politie 24 uur per dag telefonisch bereikbaar. Daarnaast gaat deze maand de nieuwe website van de politie (politie.nl) online die gebruiksvriendelijk is en die de internetaangifte eenvoudiger maakt en beter is toegespitst op de wensen van burgers. Bij aangifte van discriminatie zal altijd persoonlijk contact volgen om de aangifte zorgvuldig op te kunnen nemen. Daarbij kunnen de regionale netwerken van «Roze in Blauw» ingeschakeld worden. Door zoveel mogelijk drempels voor het doen van aangifte weg te nemen wordt de meldings- en aangiftebereidheid vergroot en kan beter worden opgetreden tegen discriminatie.
– De politiewebsite www.hatecrimes.nl bevat sinds eind 2011 een verbeterd meldformulier en betere informatie over meldingen en aangiftes en het belang van het doen van aangifte. Slachtoffers kunnen aangifte doen via de website. Het doen van meldingen is ook mogelijk, al dan niet anoniem. Bij een aangifte wordt de aangever altijd gebeld door de contactpersoon/afdeling discriminatie uit de desbetreffende regio voor een goede opvolging en afronding van de aangifte. Er wordt momenteel gewerkt aan verdere verbetering op het gebied van aangifte bij discriminatie. Hierbij wordt gekeken naar de mogelijkheid om hatecrimes.nl aan te sluiten op www.discriminatie.nl.

E. Deskundigheidsbevordering in de strafrechtketen

Om de kennis over en expertise van discriminatie te verbeteren in de strafrechtketen zijn maatregelen genomen ter ondersteuning van de strafrechtelijke aanpak. In de huidige politieopleiding is in het vak «multicultureel vakmanschap» aandacht voor diverse levensstijlen en culturen en voor een juiste toepassing van de Aanwijzing discriminatie van het OM. Hiernaast zijn regelmatig terugkerende trainingen in het (h)erkennen van discriminatie nodig voor goede opname van discriminatie-incidenten binnen de politie. Dit najaar wordt een workshop behandeling discriminatie-incidenten door het LECD-politie ontwikkeld voor politiemedewerkers. Naast deze instructie worden politiemedewerkers getraind om commune delicten met een discriminatoir aspect eerder te signaleren.

Het College van procureurs-generaal informeert de minister van Veiligheid en Justitie op regelmatige basis over de prioritering van discriminatiezaken. Zowel binnen de politie als binnen het OM heeft de bestrijding van discriminatie veel aandacht en zijn speciale contactpersonen aangewezen voor de behandeling van discriminatiezaken. Bij het OM is een kwaliteitsslag gemaakt doordat een extra beoordelingsmoment is ingebouwd. De discriminatiezaken, die doorgaans complex van aard zijn, worden altijd ook bezien door een speciale discriminatieofficier. Tegelijkertijd is er aandacht voor de doorlooptijden.

3. Discriminatie op verschillende maatschappelijke terreinen

A. Discriminatie op de arbeidsmarkt

Met de vergrijzing in zicht is de komende jaren iedereen nodig. Het kabinet zet daarom in op maatregelen die bevorderen dat mensen zoveel mogelijk naar vermogen kunnen deelnemen aan de samenleving en de arbeidsmarkt. De achterblijvende arbeidsdeelname van niet-westerse migranten valt in dat opzicht op. De verantwoordelijkheid voor het voorkomen en bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie ligt primair bij werkgevers en werknemers. De overheid heeft de taak om voorwaarden te scheppen die noodzakelijk zijn om discriminatie tegen te gaan.

Discriminatiemonitors 2007, 2010 en 2012

Om de ontwikkelingen op het terrein van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt te volgen, heeft het SCP de afgelopen vijf jaar in opdracht van het ministerie van SZW een periodiek onderzoek gedaan naar discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. In deze discriminatiemonitors ligt het accent op toetreding tot de arbeidsmarkt. De Discriminatiemonitor 2012 besteedt daarnaast ook aandacht aan mogelijke discriminatie door uitzendbureaus. Ook is in deze monitor onderzoek gedaan naar strategieën van niet-westerse migranten en van hun organisaties om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. De Discriminatiemonitor 2012 is als bijlage bij deze brief gevoegd.

In de opeenvolgende discriminatiemonitors is geconstateerd dat er aanwijzingen zijn van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Zo bleek reeds uit de verdiepingsstudie van het SCP *Liever Mark dan Mohammed* (onderdeel van de Discriminatiemonitor 2010) dat autochtone Nederlandse sollicitanten gemiddeld een grotere kans hebben een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek van een werkgever te ontvangen dan vergelijkbare niet-westerse migranten (44% versus 37%). Wat verder opvalt is dat vooral niet-westerse jongeren en mannen en personen werkzaam in lage functies te maken krijgen met discriminatie. De omvang van discriminatie varieert met de situatie op de arbeidsmarkt. Deze bevinding is mogelijk (mede) een gevolg van het feit dat discriminatie zich vaker voordoet in het onderste segment van de arbeidsmarkt die meer conjunctuurgevoelig is.

Resultaten Discriminatiemonitor 2012

De Discriminatiemonitor 2012 bevestigt het beeld dat arbeidsmarktdiscriminatie niet iedereen in dezelfde mate treft. De belangrijkste bevindingen van de Discriminatiemonitor 2012:

- Discriminatie treft niet-westerse migranten vooral bij instroom (werving en selectie) op de arbeidsmarkt. Vergeleken met autochtone Nederlanders zijn er extra belemmeringen voor niet-westerse migranten met gelijke kenmerken (onder andere opleiding, werkervaring) bij zowel het vinden van werk als het krijgen van een vaste arbeidsrelatie. Niet-westerse vrouwen hebben minder met discriminatie te maken dan niet-westerse mannen. Niet-westerse jongeren zijn meer aangewezen op tijdelijke banen dan autochtone jongeren.
- Uit in-person tests, waarbij fictieve werkzoekenden met verschillende etnische achtergronden met identieke cv's persoonlijk bij een uitzendbureau langsgaan om te solliciteren, blijkt dat autochtone Nederlandse werkzoekenden 46 procent kans hebben om een baan via het uitzendbureau aangeboden te krijgen, en niet-westerse migranten 28 procent. Vrouwen van niet-westerse herkomst hebben een grotere kans op een baanaanbod dan niet-westerse mannen (37 versus 26

procent). Ook blijkt uit de *in-person tests* dat, gekeken naar de vier grootste migrantengroepen, autochtone en Marokkaanse Nederlanders bij uitzendbureaus de meeste kans op werk hebben, gevolgd door Surinaamse, Turkse en Antilliaanse Nederlanders. Opvallend is de positie van Marokkaanse Nederlanders. Hoewel de oordelen over deze groep vrij ongunstig zijn onder werkgevers, vertaalt zich dit niet door in discriminatie op de arbeidsmarkt.
– Uitzendbureaus maken bij online sollicitaties geen onderscheid naar etnische achtergrond van werkzoekenden. Resultaten uit online tests, waarbij sollicitanten met vergelijkbare functierelevante kenmerken maar verschillend in etnische achtergrond via mail of online solliciteren wijzen niet op discriminatie.
– Niet-westerse migranten beseffen dat zij bij het zoeken naar werk meer inspanningen moeten plegen dan autochtone Nederlanders. De algemene opvatting van de onderzochte groepen is dat discriminatie op grond van herkomst of culturele achtergrond een vaststaand gegeven is waar op individueel niveau weinig aan te doen is. Discriminatie wordt overigens niet als de meest belangrijke belemmering genoemd. Beperkingen in kennis, opleiding, werkzoekvaardigheden, werkervaring en leeftijd worden eerder en vaker als drempel genoemd.
– Migrantenorganisaties geven aan een bescheiden rol te hebben als het gaat om het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van hun achterban. Migrantenorganisaties zetten zich er voor in het imago rond niet-westerse migranten positief te beïnvloeden.

In relatie tot de aanpak van discriminatie in de uitzendbranche kan gemeld worden dat de toenmalige minister van SZW met zijn brief van 10 september 2012 de Tweede Kamer heeft geïnformeerd over de voortgang van de aanpak van malafide uitzendbureaus.[1] Onderdeel van de aanpak is de versterking van het certificaat van de Stichting Normering Arbeid (SNA) door de branche. In dat verband hebben de brancheorganisaties van uitzendbureaus een voorstel aan de SNA gedaan om het voorkomen van discriminatie onderdeel te laten zijn van het certificaat van de SNA. Het certificaat is gebaseerd op de NEN-norm 4400–1. Deze norm geeft eisen waaraan uitzendbureaus of de (onder)aannemer moet voldoen en stelt eisen aan personeels- en loonadministratie. Met het opnemen van dit voorstel in het keurmerk wordt invulling gegeven aan de toezegging van de toenmalig minister voor I&A tijdens het Algemeen Overleg over discriminatie van 17 april jl.[2]

Om tot verbeteringen te kunnen komen in de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt heeft de voormalig minister van SZW de Tweede Kamer bij brief van 6 september 2012 op de hoogte gesteld van een adviesaanvraag aan de Sociaal-Economische Raad inzake discriminatie op de arbeidsmarkt. Een aandachtspunt van de adviesaanvraag betreft discriminatie bij de werving- en selectiefase op de arbeidsmarkt.[3]

B. Discriminatie in de horeca

In de brief van 5 juli 2012 heeft de toenmalige minister voor I&A u geïnformeerd over de uitkomsten van het rondetafelgesprek over de aanpak van horecadiscriminatie.[4] Geconstateerd is dat verbetering van de aanpak van horecadiscriminatie onder meer mogelijk is door de panels deurbeleid meer bekendheid te geven. Inmiddels heeft het College voor de Rechten van de Mens, in samenwerking met antidiscriminatiebureau Radar, het initiatief genomen om begin 2013 een werkconferentie voor en over panels deurbeleid te organiseren. Op basis van de uitkomsten van de werkconferentie zal bezien worden hoe de toepassing van deurpanels nog meer bekendheid kan krijgen. De Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en Radar hebben aangegeven hier graag aan mee te willen werken. Ook

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 17 050, nr. 419.
[2] Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 30 950, nr. 43.
[3] Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 33 000 XV, nr. 78.
[4] Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 30 950, nr. 45.

zullen horecaondernemers in voor hen relevante media praktisch geïnformeerd worden over hetgeen wel en niet is toegestaan bij deurbeleid.

In 2013 wordt voorts door de minister van SZW bezien welke bestuursrechtelijke mogelijkheden de gemeenten ter beschikking staan om horecadiscriminatie aan te pakken. Het onderzoek zal niet alleen de mogelijkheden verkennen, maar ook in kaart brengen welke instrumenten gemeenten in de praktijk toepassen en wat de ervaringen hiermee zijn.

Ook voor de aanpak van horecadiscriminatie geldt dat melden en aangifte doen cruciaal is. Van belang voor de verhoging van de meldingsbereidheid van jongeren is de reeds aangehaalde recente lancering van de app voor het melden van discriminatie. Juist voor jongeren is het melden van discriminatie via de mobiele telefoon of via internet laagdrempelig.

C. Discriminatie in de woonomgeving

Om de lokale aanpak van discriminatie in de woonomgeving te ondersteunen, heeft de toenmalig minister voor I&A het Landelijk Platform Woonoverlast de opdracht verstrekt het platform te verbreden naar het *discriminatoir* wegpesten van bewoners. Deze verbreding betreft discriminatie op alle gronden. De doelstelling van het platform is om te komen tot minder discriminatoir weggepeste buurtbewoners. Het platform ondersteunt lokale partijen bij de inzet van het bestaande instrumentarium. Gemeenten adviseren over de mogelijkheden die zij hebben om wegpesters uit huis te zetten (zoals toegezegd aan uw Kamer tijdens het AO Discriminatie d.d. 17 april jl.) kan daar onderdeel van uitmaken. In het voorjaar van 2013 is een «voorbeeld aanpak discriminatie in de buurt» gereed.

Het Landelijk Platform Woonoverlast is aangesloten bij de Gay Straight Alliantie (GSA) Veilige Wijken, die in juni 2012 van start is gegaan. Vanuit het (homo)emancipatiebeleid van het ministerie van OCW wordt bijgedragen aan de GSA Veilige Wijken en de bevordering van sociale acceptatie en veiligheid op andere terreinen. In de nieuwe GSA werken Radar/ Art.1 samen met o.a. COC, Roze in Blauw en het Landelijk Samenwerkingsverband Aandachtswijken (LSA). De koplopergemeenten in het LHBT beleid (Lesbisch, Homo-, Bi- en Transseksueel) worden hierbij betrokken. Inzet is door goede samenwerking, de aanpak van discriminatoire incidenten in de woonomgeving door gemeentelijke instanties te verbeteren. De preventie van discriminatie in de woonomgeving en het vertrouwen van burgers in de aanpak ervan hebben daarbij de expliciete aandacht. De minister van OCW heeft uw Kamer over deze en andere initiatieven die de emancipatie van LHBT's bevorderen, nader geïnformeerd in de Voortgangsrapportage Emancipatie die u op 26 november jl. is toegestuurd.[1]

D. Internet

Vanuit de Rijksoverheid is er blijvende aandacht voor het terrein internet. Met het toenemend gebruik van interactieve applicaties en social media is het belangrijk dat discriminerende uitingen snel worden verwijderd. De afgelopen jaren ontving het MDI jaarlijks een subsidie om meldingen van discriminerende uitingen op het internet verwijderd te krijgen en waar mogelijk aangifte en strafrechtelijke vervolging te instigeren. Vanwege efficiencyoverwegingen worden diverse meldpunten gebundeld en centraal belegd bij één instantie, Stichting M. Met het beleggen van een internetmeldpunt bij Stichting M. blijft er een meldpunt bestaan waar burgers discriminerende uitingen op het internet kunnen melden.

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 30 420 en 27 017, nr. 177

4. Discriminatie naar gronden en uitingsvormen

Het kabinet kiest voor een brede aanpak van discriminatie, zowel waar het de uitingsvormen betreft als ten aanzien van de aanpak van daders. Op verzoek van uw Kamer besteden we in de hier volgende paragrafen specifiek aandacht aan antisemitisme en discriminatie van moslims, en vervolgens aan de discriminatie van LHBT's.

Het wegnemen van voedingsbodems voor discriminatie en het verbeteren van het maatschappelijk klimaat ziet het kabinet als een belangrijk speerpunt. Daarbij is het van belang dat partijen met elkaar een open gesprek kunnen voeren, waarbij ook de voor sommige groepen gevoelige onderwerpen als extremisme, discriminatie van moslims, discriminatie van LHBT's en antisemitisme besproken kunnen worden. Hierover voert het kabinet op structurele basis overleggen met verschillende maatschappelijke, religieuze en minderhedenorganisaties.

A. Antisemitisme en discriminatie van moslims

Naar aanleiding van de gebeurtenissen in Toulouse en de toezegging aan uw Kamer om hierover met verschillende minderhedenorganisaties (waaronder de Joodse gemeenschap) in gesprek te gaan, heeft de toenmalige minister voor I&A in twee ontmoetingen met het Contactorgaan Moslims en Overheid (CMO), het Inspraakorgaan Turken (IOT), het Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN), Vluchtelingen-Organisaties Nederland (VON) en het Centraal Joods Overleg (CJO) discriminatie in het algemeen en discriminatie van moslims en antisemitisme in het bijzonder aan de orde gesteld. De zorgen over discriminatie worden door alle betrokken partijen herkend en gedeeld tegen de achtergrond van een veranderd maatschappelijk klimaat. Het kabinet zal op gezette tijden het overleg met de relevante partijen hierover voortzetten. Doel is dat elke betrokken partij vanuit de eigen verantwoordelijkheid bijdraagt aan de aanpak van discriminatie.
Ook wanneer zich concrete aanleidingen voordoen zal overleg met betrokken partijen gevoerd worden.

Op verzoek van uw Kamer (Algemeen Overleg Discriminatie d.d. 21 december 2011) heeft de minister van V&J toegezegd in deze brief aandacht te besteden aan discriminatie in justitiële inrichtingen:

- Bij de Dienst Justitiële Inrichtingen is vanuit de Dienst Geestelijke Verzorging in 2011 het project «Samen» gestart, waarbij imams en rabbijnen een interreligieuze dialoog tussen gedetineerden op gang brengen. Daarnaast worden joodse en islamitische geestelijk verzorgers getraind om signalen van antisemitisme en discriminatie op grond van geloof te herkennen en tegen te gaan. Om het goede voorbeeld te geven, trekken de islamitisch geestelijk verzorgers en rabbijnen ook buiten de muren van de penitentiaire inrichting samen op. Dit initiatief wordt gesteund door de zendende instanties op het gebied van geestelijke verzorging.
- In 2011 is in samenwerking met Exodus Nederland en de Anne Frank Stichting een tentoonstelling ontwikkeld getiteld Anne Frank – een geschiedenis voor vandaag. Deze tentoonstelling is te zien geweest in PI (Penitentiaire Inrichting) Zoetermeer en PI Vught. Eenzelfde initiatief zal in 2012 worden herhaald in de justitiële jeugdinrichting «De Hartelborgt». Het project «Samen» en de Anne Frank tentoonstelling zullen, al dan niet in combinatie met elkaar, daarna geleidelijk worden ingezet in andere justitiële inrichtingen.
- In de eerste helft van 2012 hebben de joodse en islamitische geestelijke verzorging met de Culturele Alliantie een lespakket ontwikkeld waarin themas als geloof en diversiteit centraal staan.

Beveiliging van religieuze instellingen

De minister van Veiligheid en Justitie heeft op regelmatige basis overleg met vertegenwoordigers van religieuze instellingen, zoals het CJO, over de veiligheid en beveiliging. Bij het nemen van beveiligingsmaatregelen is sprake van getrapte verantwoordelijkheid. Uitgangspunt is dat burgers en/of de organisaties waar zij deel van uitmaken zelf verantwoordelijk zijn voor hun veiligheid. De overheid kan aanvullende maatregelen nemen als burgers of organisaties waar ze voor werken op eigen kracht geen weerstand kunnen bieden tegen dreiging of risico. Voor iedere burger, culturele, religieuze of onderwijsinstelling wordt op gelijke wijze beveiligingsmaatregelen geboden als hier aanleiding voor is. De beoordeling hiervan dient (primair) lokaal plaats te vinden.

In het dertigledendebat van 26 april 2012 heeft de minister van V&J toegezegd zich er nogmaals persoonlijk van te vergewissen hoe één en ander verloopt rondom de beveiliging van joodse instellingen. Uw Kamer is op 23 november jl. schriftelijk geïnformeerd door de minister van V&J over zijn bevindingen.[1]

B. Discriminatie van LHBT's

Ook in het regeerakkoord is opgenomen dat de bestrijding van homofoob geweld een prioriteit blijft voor politie en Openbaar Ministerie. Aan verschillende activiteiten wordt (mede) met steun van het kabinet uitvoering gegeven[2]:

- Veiligheid is een belangrijk thema onder LHBT's. Op 22 september jl. heeft een training voor Veiligheidscoördinatoren van het COC en andere LHBT-initiatieven plaatsgevonden. Tijdens deze themabijeenkomst zijn tevens afspraken gemaakt over een betere aansluiting van het COC op de RDO's.
- Het OM, de politie en het COC zijn eind 2011 een netwerk van regionale veiligheidscoördinatoren gestart. Per regio wordt een medewerker van het OM en de politie gekoppeld aan een veiligheidscoördinator van één van de regionale COC's. De COC's kunnen zo signalen over homo- en transfoob geweld uit hun achterban direct kwijt bij OM en politie. Het OM en de politie informeren de COC's over de aanpak van homo- en transfoob geweld. Goede voorbeelden in de aanpak van anti-LHBT geweld zullen tussen de diverse toekomstige regionale eenheden worden uitgewisseld. Behalve een veiligheidsnetwerk, komen er vaker themarechtszittingen over discriminerend geweld. Daarmee maken OM en politie zichtbaar hoe zij verdachten van homo- en transfoob geweld aanpakken. Het College van procureurs-generaal heeft bijzondere aandacht gevraagd voor de vervolging van daders van geweld tegen LHBT's. Het OM gaat meer inzicht bieden in de wijze waarop het gevallen van homo- en transfoob geweld vervolgt.
- Het LECD-politie heeft geïnvesteerd in het versterken van de bestaande regionale homonetwerken. In enkele gevallen zijn nieuwe «Roze in Blauw» netwerken opgericht. De «Roze in Blauw» netwerken richten zich momenteel voornamelijk op de politietaak. De leden van de netwerken adviseren en ondersteunen hun collega-politiemedewerkers bij de opsporing van LHBT-delicten. Daarnaast zal «Roze in Blauw» een signalerende rol op zich nemen bij zaken die aanvankelijk worden betiteld als «wijkproblematiek» of «overlast», maar waar mogelijk een LHBT-gerelateerd discriminatoir karakter aan vast zit. De komende drie jaar wordt daarnaast ingezet op het vergroten van de zichtbaarheid naar de buitenwereld.
- Acceptatie van homoseksualiteit binnen migrantengroepen is een onderwerp dat aandacht blijft vragen. In dit kader heeft de toenmalige

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 30 950, nr. 46
[2] Voor de internationale inspanningen van het kabinet ten aanzien van LHBT's verwijzen wij naar de reeds genoemde Voortgangsbrief emancipatie OCW.

minister voor Immigratie, Integratie en Asiel in de periode 2009–2012 het programma «Homoseksualiteit bespreekbaar maken in etnische kring» gefaciliteerd. Deze aanpak is recentelijk afgerond. Op dit moment wordt met betrokken organisaties bekeken of vervolgstappen nodig en effectief zijn.

- Transgenders[1] hebben volgens Europees onderzoek in hun dagelijks leven relatief vaak te maken met geweld en discriminatie.[2] Er zijn aanwijzingen dat dit ook voor transgenders in Nederland geldt. Ondanks hun hoge opleiding zijn transgenders in vergelijking met de algemene beroepsbevolking vaker werkloos of vertegenwoordigd in lagere inkomensgroepen. Ook blijkt dat een groot deel van de transgenders zich niet veilig voelt om op de werkvloer open te zijn over hun genderidentiteit. Daarnaast hebben zij vaker ervaringen met pesten en seksueel hinderlijk gedrag.[3] Het SCP heeft een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen met geweld en discriminatie onder transgenders om meer zicht te krijgen op deze situatie.[4] Het Transgender Netwerk Nederland ontvangt van het kabinet structurele subsidie waarmee het onder meer de meldingsbereidheid rond discriminatie en de deskundigheid bij ADV's en politiekorpsen wil bevorderen.
- Het kabinet onderschrijft het Roze stembusakkoord. Het kabinet heeft de thema's seksualiteit en seksuele diversiteit per 1 december 2011 verankerd in het curriculum van alle scholen in het primair, speciaal en voortgezet onderwijs (kerndoelen) en zal zich inspannen voor het beëindigen van de zogenaamde «enkele-feitconstructie» in de Algemene wet gelijke behandeling. Ook zal het kabinet zich ervoor inspannen dat nieuwe «weigerambtenaren» niet meer worden aangesteld. De wetsvoorstellen lesbisch ouderschap en erkenning genderidentiteit zijn inmiddels door uw Kamer in behandeling genomen.
- Tot slot heeft het kabinet bezien of de huidige bepalingen in het Wetboek van Strafrecht volstaan om discriminatie en geweld tegen transgenders tegen te gaan. Op dit moment is er geen (juridische) noodzaak om over te gaan tot aanpassing van de huidige wetsartikelen.

5. Tot besluit

Het kabinet hecht groot belang aan het tegengaan van discriminatie en zal zich onverminderd blijven inzetten om gelijke kansen voor alle individuen in de samenleving te waarborgen. In het najaar van 2013 kan uw Kamer de volgende Rijksbrede voortgangsbrief antidiscriminatie tegemoet zien.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

De minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten

[1] Overkoepelende term die wordt gebruikt voor mensen bij wie het geboortegeslacht, de genderidentiteit en de genderexpressie niet overeenkomen.
[2] Raad van Europa (2011). Discrimination on grounds of sexual orientation and gender equality in Europe.
[3] CBS (2011). Transseksuelen in Nederland; is er sprake van ongelijkheid?; Rutger Nisso Groep (2009). Transgenders en werk; een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen.
[4] SCP (2012) Worden wie je bent; het leven van transgenders in Nederland.